

## I. DISPOSICIONS GENERALS

### CAP DE L'ESTAT

**4959** *Reial decret llei 18/2020, de 12 de maig, de mesures socials en defensa de l'ocupació.*

I

L'evolució de la crisi sanitària derivada de la COVID-19 ha precipitat l'adopció d'un conjunt de mesures de tot ordre, i entre aquestes, amb un calat i una intensitat especials, mesures de caràcter laboral.

En el cas d'Espanya, l'expansió de la malaltia va obligar inicialment a l'adopció de mesures per part de les autoritats sanitàries i, posteriorment, va portar a l'aprovació del Reial decret 463/2020, de 14 de març, pel qual es va establir l'estat d'alarma per a la gestió de la situació de crisi sanitària ocasionada per la COVID-19, que va comportar importants mesures restrictives de la mobilitat i l'activitat econòmica, i que ha estat prorrogat en diverses ocasions. Aquestes mesures de contenció van implicar l'establiment de mesures preventives específiques en la prestació laboral amb la finalitat de reduir el nombre de persones exposades, així com el temps d'exposició d'aquestes persones, a través del cessament parcial o total de determinades activitats.

A aquesta situació d'emergència hi va respondre el Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19, en el capítol II del qual s'establia un conjunt de mesures de flexibilització que permetien agilitzar els mecanismes previstos legalment perquè les empreses i les persones treballadores poguessin suspendre o reduir la seva activitat, i es permetia, d'aquesta manera, l'accés a les prestacions econòmiques necessàries.

Aquestes mesures responien a un doble objectiu:

- a) Establir els mecanismes necessaris perquè els procediments de suspensió o reducció de la jornada que són aplicables, de conformitat amb la legislació vigent, tinguin l'agilitat necessària per garantir que les conseqüències socioeconòmiques de la situació d'emergència sanitària tinguin el mínim impacte possible en l'ocupació.
- b) Protegir les persones treballadores, tant la seva salut i seguretat, contenint la progressió de la malaltia mitjançant el confinament i altres mesures de contenció, com garantint l'accés a ingressos substitutius a totes les persones treballadores que es vegin afectades pels expedients de regulació temporal d'ocupació (ERTO).

A les mesures anteriors s'hi van afegir les previsions que recull el Reial decret llei 9/2020, de 27 de març, pel qual s'adopten mesures complementàries, en l'àmbit laboral, per pal·liar els efectes derivats de la COVID-19. Entre d'altres, aquesta norma preveu que les causes a què es refereixen els articles 22 i 23 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, no es poden entendre com a justificatives de l'extinció dels contractes de treball. Així mateix, es preveu la interrupció del còmput de la durada màxima dels contractes temporals, que persegueix garantir que aquests puguin desplegar efectes plens, quant a la prestació de serveis, la formació que comporten i l'aportació a l'activitat empresarial, durant el temps previst inicialment, de tal manera que la situació d'emergència generada no privi l'empresa de la seva capacitat real per organitzar els seus recursos. Aquesta és una mesura d'una importància extraordinària a fi d'evitar que un mercat com l'espanyol, amb un alt índex de contractació temporal, vegi la seva població assalariada reduïda dràsticament.

En suma, es tracta d'una estratègia que, malgrat la situació creada per l'emergència sanitària, ha estat capaç de contenir de manera significativa la destrucció d'ocupació i de teixit empresarial, i possibilita, tal com avançava l'exposició de motius del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, «evitar la sortida del mercat d'empreses solvents i afectades negativament per aquesta situació transitòria i excepcional, i contribuir a disminuir l'impacte negatiu sobre l'ocupació i l'activitat econòmica».

## II

Complert el seu objectiu inicial, s'imposa la necessitat, després d'aquest període excepcional, de reactivar de manera progressiva l'economia, mitjançant la dinamització dels sectors l'activitat dels quals continua limitada per restriccions sanitàries derivades, entre altres situacions, de les mesures de confinament i contenció acordades en el marc de l'estat d'alarma.

L'objectiu, per tant, és proporcionar una resposta ponderada davant la situació descrita, tenint en consideració els efectes que l'emergència sanitària i les mesures de contenció i les limitacions han causat en l'activitat de les empreses i en els contractes de treball, i en especial sobre les rendes salarials, i alhora atendre el panorama de desescalada i la represa progressiva de l'activitat econòmica, que requereix els mecanismes de sosteniment, racionalitat social i protecció necessaris.

De tot això en són conscients les organitzacions empresarials més representatives del nostre país, la Confederació Espanyola d'Organitzacions Empresarials (CEOE), la Confederació Espanyola de la Petita i Mitjana empresa (CEPYME), i les organitzacions sindicals més representatives, Comissions Obreres (CCOO) i la Unió General de Treballadors (UGT).

Per això, les mesures que recull aquest Reial decret llei han estat producte del diàleg social i l'acord assolit entre els agents socials i el Govern el dia 8 de maig de 2020, dia del primer centenari del Ministeri de Treball.

Després de tres setmanes de negociacions intenses, aquestes mesures volen donar una resposta adequada perquè les empreses adoptin els ajustos dinàmics necessaris que els permetin transitar fins a un escenari de «nova normalitat», salvaguardar l'ocupació i protegir especialment les persones treballadores.

## III

Els ERTO per força major derivada de la COVID-19 els regula l'article 22 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, que estableix el que s'ha de considerar força major temporal derivada de la COVID-19, als efectes de permetre suspendre el contracte o reduir la jornada per aquesta causa i accedir a les mesures laborals especials que regulen els articles 24 i 25 del Reial decret llei esmentat.

De conformitat amb l'article 22 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, es consideren provinents de força major temporal amb els efectes que preveu l'article 47.3, que remet a l'article 51.7, tots dos del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, les suspensions i reduccions de jornada que tinguin la seva causa directa en pèrdues d'activitat ocasionades per la COVID-19, inclosa la declaració de l'estat d'alarma, que impliquin la suspensió o cancel·lació d'activitats, el tancament temporal de locals d'afluència pública, restriccions en el transport públic i, en general, de la mobilitat de les persones i les mercaderies, la falta de subministraments que impedeixin greument continuar l'acompliment ordinari de l'activitat, o bé en situacions urgents i extraordinàries degudes al contagi de la plantilla o l'adopció de mesures d'aïllament preventiu decretades per l'autoritat sanitària, que quedin acreditats degudament.

La definició concreta de les causes que integren la força major per la COVID-19 respon així a una causa externa i peremptòria els efectes i àmbits concrets de la qual els decideixen en cada moment les autoritats competents per raons de salut pública, la qual

cosa té com a conseqüència que les diferents mesures es puguin aplicar amb una intensitat i una graduació diferenciades.

Per consegüent, és procedent seguir aplicant les mesures de suspensió i reducció de jornada en les empreses que, per efecte de les restriccions o «pèrdues d'activitat» derivades i incloses en l'article 22.1 esmentat i que encara persisteixen, continuïn impossibilitades per recuperar la seva activitat.

Aquesta força major s'estén al període durant el qual estiguin afectades per les causes descrites en el precepte esmentat que impedeixin la represa de la seva activitat, mentre durin aquestes causes i, en principi, fins al 30 de juny de 2020.

En una situació de força major parcial derivada de la COVID-19 es consideren, per tant, les empreses i entitats que tinguin un expedient de regulació temporal d'ocupació autoritzat sobre la base de l'article 22 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, des del moment en què les causes que descriu aquest precepte, i per raó de les quals es van aplicar les diferents mesures de flexibilitat en forma de suspensions o reduccions de jornada, permetin la recuperació parcial de la seva activitat, fins al 30 de juny de 2020.

Aquestes empreses i entitats han de procedir a reincorporar les persones treballadores afectades, en la mesura necessària per a l'exercici de la seva activitat, i fer prevaler els ajustos en termes de reducció de jornada.

L'objectiu és facilitar el trànsit cap a les reduccions de jornada, que comporten un impacte econòmic menor sobre la persona treballadora i que permeten atendre de manera gradual l'oferta i la demanda de productes i serveis de les empreses, en la mesura que l'activitat i l'estructura de personal ho permetin. Així mateix, això permet garantir una millor gestió del temps de treball i reduir els temps d'exposició, de conformitat amb la informació actualitzada per part de les autoritats públiques sobre la prevalença de la COVID-19.

Per tant, l'esquema és el propi del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, i es mantenen les causes i les mesures extraordinàries que inclou, fet que permet respondre plenament i amb caràcter dinàmic a les necessitats tal com es van plantejar inicialment, i es deixa de fer-ho per raó de la seva desafectació o desvinculació sobre l'activitat i la plantilla de l'empresa, sense imposar condicions de procediment noves i costoses.

D'aquesta manera, les empreses poden recuperar la totalitat o una part de la seva activitat si és que, per les raons comentades, les persones treballadores tornen a exercir les seves tasques amb caràcter complet o parcial, i renunciar o modificar en la seva aplicació les mesures excepcionals que es van adoptar en un escenari d'interrupció de l'activitat empresarial o de més rigor en el confinament, amb l'únic requisit de comunicar, amb un caràcter previ, a l'autoritat laboral competent la renúncia total a aquestes mesures, i al Servei Públic d'Ocupació Estatal les variacions que es refereixin a la finalització de l'aplicació de la mesura respecte a la totalitat o a una part de les persones afectades.

Per la seva banda, a les empreses que, a partir de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei i fins al 30 de juny, passin a aplicar mesures de suspensió o reducció de jornada per raons objectives, econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció, els és aplicable l'article 23 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març.

A fi d'evitar interrupcions innecessàries que redundin en un perjudici o una desprotecció de les persones treballadores, es disposa de manera expressa la possibilitat que els efectes de les mesures de reducció de jornada o suspensió de contractes retrotreguin els seus efectes a la data de finalització dels expedients per causa de força major que els precedeixin.

Per a les situacions que preveu aquest Reial decret llei se segueixen aplicant mesures extraordinàries en matèria de protecció per desocupació i s'estableixen noves mesures extraordinàries en matèria de cotització.

Respecte de les mesures en matèria de protecció per desocupació vinculades amb les mesures extraordinàries que estableixen els articles 22 i 23 del Reial decret llei 8/2020, de

17 de març, incloses les que s'apliquen a partir de l'entrada en vigor del present Reial decret llei, i amb les especialitats que descriuen els articles 1 i 2, es mantenen, fins al 30 de juny, totes les especialitats que preveuen els apartats 1 a 5 de l'article 25 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març.

Així mateix, i conjugant l'equilibri necessari entre la recuperació de l'activitat i la sostenibilitat de la capacitat econòmica de les empreses, s'apliquen als expedients per causa de força major exoneracions en les quotes, amb un abast diferent segons que sigui la situació de força major total o parcial, en què estigui l'empresa, i es distingeix, de la mateixa manera, als efectes del percentatge d'exoneració, entre la represa de l'activitat i el manteniment parcial de les mesures de suspensió o reducció de jornada. L'objectiu, per tant, és permetre una transició adequada que possibiliti la recuperació gradual de l'activitat empresarial i que es desenvolupi de manera compassada amb la recuperació de l'activitat econòmica general, i tenir, per fer-ho, l'estímul necessari.

Finalment, es preveuen sengles disposicions addicionals: la primera, sobre la facultat reconeguda al Govern, mitjançant un acord del Consell de Ministres, de prorrogar les mesures de suspensió i reducció de jornada per causa de força major, total i parcial, si persisteixen les restriccions de l'activitat vinculades amb raons sanitàries, i la segona, sobre la creació d'una Comissió de Seguiment Tripartida Laboral.

Les mesures de racionalitat econòmica s'acompanyen amb les mesures necessàries de racionalitat social, i es manté la vigència de les mesures complementàries de protecció de l'ocupació que s'entenen necessàries per garantir l'estabilitat necessària i evitar l'efecte d'una alta flexibilitat quantitativa externa, a través d'acomiadaments i destrucció de llocs de treball.

Respecte de la salvaguarda d'ocupació que preveu la disposició addicional sisena del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, es concreten, a través de la modificació acordada en aquesta norma, en els seus àmbits subjectiu i objectiu, mesures vinculades i conseqüències del seu incompliment, tenint en compte, a més, les característiques específiques dels diferents sectors i la normativa laboral aplicable i, en particular, les especificitats de les empreses que presenten una alta variabilitat o estacionalitat de l'ocupació.

D'aquesta manera, aquest Reial decret llei s'estructura en cinc articles, dues disposicions addicionals i tres disposicions finals.

#### IV

Aquest Reial decret llei compleix els principis de bona regulació exigibles de conformitat amb l'article 129 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques. Així, respon a la necessitat de minimitzar el risc d'un impacte incontrolat i irreversible de la situació d'emergència extraordinària provocada per la COVID-19 tant en l'activitat econòmica com en l'ocupació i en els recursos disponibles de les persones treballadores, i s'eviten, d'aquesta manera, situacions de vulnerabilitat i desprotecció.

És eficaç i proporcional, ja que regula els aspectes imprescindibles per aconseguir el seu objectiu i limita els seus efectes a la concurrència de la situació temporal i extraordinària descrita. Igualment, s'ajusta al principi de seguretat jurídica, i és coherent amb la resta de l'ordenament jurídic.

Així mateix, compleix el principi de transparència, ja que identifica clarament el seu propòsit i se n'ofereix una explicació, sense que s'hagin dut a terme els tràmits de participació pública que estableix l'article 26 de la Llei 50/1997, a l'empara de l'excepció que, per als reials decrets llei, regula l'apartat 11 del precepte esmentat.

Finalment, és coherent amb la resta de l'ordenament jurídic nacional i compleix el principi d'eficiència, atès que la seva aplicació no imposa càrregues administratives innecessàries o accessòries.

## V

Respecte del supòsit habilitador d'una necessitat extraordinària i urgent que estableix l'article 86.1 CE, el contingut del Reial decret llei es fonamenta en motius objectius, d'oportunitat política i urgència extraordinària que requereixen la seva aprovació immediata, entre d'altres, la situació greu i excepcional que persisteix com a conseqüència de la situació de crisi sanitària provocada per la COVID-19, la qual cosa fa indispensable donar una resposta adequada a les necessitats que es plantegen en l'àmbit laboral.

L'article 86 de la Constitució permet al Govern dictar reials decrets llei «en cas d'una necessitat extraordinària i urgent», sempre que no afectin l'ordenament de les institucions bàsiques de l'Estat, els drets, els deures i les llibertats dels ciutadans que regula el títol I de la Constitució, el règim de les comunitats autònomes ni el dret electoral general.

El reial decret llei constitueix, d'aquesta manera, un instrument lícit constitucionalment, sempre que, tal com reiteradament ha exigit el nostre Tribunal Constitucional (sentències 6/1983, de 4 de febrer, F 5; 11/2002, de 17 de gener, F 4; 137/2003, de 3 de juliol, F 3, i 189/2005, de 7 de juliol, F 3; 68/2007, F 10, i 137/2011, F 7), el fi que justifica la legislació d'urgència sigui subvenir a una situació concreta, dins dels objectius governamentals, que per raons difícils de preveure requereix una acció normativa immediata en un termini més breu que el requerit per la via normal o pel procediment d'urgència per a la tramitació parlamentària de les lleis, principalment quan la determinació d'aquest procediment no depèn del Govern.

En definitiva, la necessitat extraordinària i urgent d'aprovar aquest Reial decret llei s'inscriu en el judici polític o d'oportunitat que correspon al Govern (STC 61/2018, de 7 de juny, FJ 4; 142/2014, d'11 de setembre, FJ 3), i aquesta decisió, sens dubte, comporta una ordenació de prioritats polítiques d'actuació (STC de 30 de gener de 2019, Recurs d'inconstitucionalitat núm. 2208-2019), centrades a donar una resposta adequada que permeti restablir el funcionament normal de l'activitat econòmica i productiva de les empreses, la seguretat jurídica necessària i la protecció dels col·lectius que puguin ser vulnerables davant la concurrència de la situació descrita i que es defineixen per la seva condició extraordinària i urgent.

Totes les raons exposades justifiquen àmpliament i raonadament l'adopció d'aquesta norma (STC 29/1982, de 31 de maig, FJ 3; 111/1983, de 2 de desembre, FJ 5; 182/1997, de 20 d'octubre, FJ 3), i hi ha la connexió necessària entre la situació d'urgència exposada i la mesura concreta adoptada per subvenir-hi, sense que constitueixi un supòsit d'ús abusiu o arbitrari de l'instrument constitucional esmentat.

En suma, en les mesures que adopta aquest Reial decret llei hi concorren les circumstàncies d'una necessitat extraordinària i urgent que preveu l'article 86 de la Constitució, considerant, d'altra banda, que els objectius que s'hi volen assolir no es poden aconseguir a través de la tramitació d'una llei pel procediment d'urgència.

Així mateix, s'ha d'assenyalar que aquest Reial decret llei no afecta l'ordenament de les institucions bàsiques de l'Estat, els drets, els deures i les llibertats dels ciutadans que regula el títol I de la Constitució espanyola, el règim de les comunitats autònomes ni el dret electoral general.

Aquest Reial decret llei es dicta a l'empara del que disposa l'article 149.1.7a i 17a de la Constitució espanyola, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva sobre la legislació laboral, així com sobre la legislació bàsica i el règim econòmic de la Seguretat Social, sense perjudici de la seva execució pels òrgans de les comunitats autònomes.

En virtut d'això, fent ús de l'autorització que conté l'article 86 de la Constitució espanyola, a proposta de la ministra de Treball i Economia Social i del ministre d'Inclusió,

Seguretat Social i Migracions, i amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres en la reunió del dia 12 de maig de 2020,

DISPOSO:

*Article 1. Especialitats aplicables als expedients de regulació temporal d'ocupació basats en les causes que recull l'article 22 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19, durant el desconfinament.*

1. A partir de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei, continuen en situació de força major total derivada de la COVID-19 les empreses i entitats que tinguin un expedient de regulació temporal d'ocupació basat en l'article 22 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, i estiguin afectades per les causes esmentades en aquest precepte que impedeixin la represa de la seva activitat, mentre durin aquestes causes i en cap cas més enllà del 30 de juny de 2020.

2. Estan en situació de força major parcial derivada de la COVID-19 les empreses i entitats que tinguin un expedient de regulació temporal d'ocupació autoritzat sobre la base de l'article 22 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, des del moment en què les causes que reflecteix aquest precepte permetin la recuperació parcial de la seva activitat, fins al 30 de juny de 2020.

Aquestes empreses i entitats han de procedir a reincorporar les persones treballadores afectades per mesures de regulació temporal d'ocupació, en la mesura necessària per a l'exercici de la seva activitat, i fer prevaler els ajustos en termes de reducció de jornada.

3. Les empreses i entitats a què es refereix aquest article han de comunicar a l'autoritat laboral la renúncia total, si s'escau, a l'expedient de regulació temporal d'ocupació autoritzat, en el termini de 15 dies des de la data d'efectes d'aquella.

Sense perjudici d'això, la renúncia per part d'aquestes empreses i entitats als expedients de regulació temporal d'ocupació o, si s'escau, la suspensió o regularització del pagament de les prestacions que derivin de la seva modificació, s'ha d'efectuar amb la comunicació prèvia d'aquestes al Servei Públic d'Ocupació Estatal de les variacions en les dades que conté la sol·licitud col·lectiva inicial d'accés a la protecció per desocupació.

En tot cas, aquestes empreses i entitats han de comunicar al Servei Públic d'Ocupació Estatal les variacions que es refereixin a la finalització de l'aplicació de la mesura respecte a la totalitat o a una part de les persones afectades, bé en el nombre d'aquestes o bé en el percentatge d'activitat parcial de la seva jornada individual, quan la flexibilització de les mesures de restricció que afecten l'activitat de l'empresa permeti la reincorporació al treball efectiu d'aquelles.

*Article 2. Procediments de suspensió i reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció comunicats a partir del desconfinament.*

1. Als procediments de regulació temporal d'ocupació basats en causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció iniciats després de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei i fins al 30 de juny de 2020, els és aplicable l'article 23 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, amb les especialitats que recull aquest precepte.

2. La tramitació d'aquests expedients es pot iniciar mentre estigui vigent un expedient de regulació temporal d'ocupació dels que esmenta l'article 1.

3. Quan l'expedient de regulació temporal d'ocupació per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció s'iniciï després de la finalització d'un expedient de regulació temporal d'ocupació basat en la causa que preveu l'article 22 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, la data d'efectes d'aquell es retrotreu a la data de finalització d'aquest.

4. Els expedients de regulació temporal d'ocupació vigents a la data d'entrada en vigor del present Reial decret llei segueixen sent aplicables en els termes que preveu la comunicació final de l'empresa i fins al terme que s'hi assenyala.

*Article 3. Mesures extraordinàries en matèria de protecció per desocupació.*

1. Les mesures de protecció per desocupació que preveuen els apartats 1 a 5 de l'article 25 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, són aplicables fins al 30 de juny de 2020.

2. Les mesures extraordinàries en matèria de protecció per desocupació que regula l'article 25.6 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, són aplicables fins al 31 de desembre de 2020.

*Article 4. Mesures extraordinàries en matèria de cotització vinculades amb les mesures que regula l'article 1.*

1. La Tresoreria General de la Seguretat Social ha d'exonerar, respecte a les cotitzacions meritades en els mesos de maig i juny de 2020, les empreses i entitats a què es refereix l'apartat 1 de l'article 1 de l'abonament de l'aportació empresarial que preveu l'article 273.2 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, així com del relatiu a les quotes per conceptes de recaptació conjunta, sempre que, a 29 de febrer de 2020, tinguin menys de cinquanta treballadors, o assimilats a aquests, en situació d'alta en la Seguretat Social. Si les empreses i entitats esmentades tenen cinquanta treballadors, o assimilats a aquests, o més, en situació d'alta en la Seguretat Social, l'exoneració de l'obligació de cotitzar arriba al 75% de l'aportació empresarial.

2. Les empreses i entitats a què es refereix l'apartat 2 de l'article 1 queden exonerades de l'abonament de l'aportació empresarial a la cotització a la Seguretat Social i per conceptes de recaptació conjunta, en els percentatges i les condicions que s'indiquen a continuació:

a) Respecte de les persones treballadores que reiniciïn la seva activitat a partir de la data d'efectes de la renúncia i dels períodes i percentatges de jornada treballats des d'aquesta represa, l'exempció arriba al 85% de l'aportació empresarial meritada al maig de 2020 i al 70% de l'aportació empresarial meritada al juny de 2020, quan l'empresa hagi tingut menys de cinquanta treballadors o assimilats a aquests en situació d'alta en la Seguretat Social a 29 de febrer de 2020. Si en aquesta data l'empresa ha tingut cinquanta o més treballadors o assimilats a aquests en situació d'alta, l'exempció arriba al 60% de l'aportació empresarial meritada al maig de 2020 i al 45% de l'aportació empresarial meritada al juny de 2020.

b) Respecte de les persones treballadores d'aquestes empreses que continuïn amb les seves activitats suspeses a partir de la data d'efectes de la renúncia i dels períodes i percentatges de jornada afectats per la suspensió, l'exempció arriba al 60% de l'aportació empresarial meritada al maig de 2020 i al 45% de l'aportació empresarial meritada al juny de 2020, quan l'empresa hagi tingut menys de cinquanta treballadors o assimilats a aquests en situació d'alta en la Seguretat Social a 29 de febrer de 2020. Si en aquesta data l'empresa ha tingut cinquanta o més treballadors, o assimilats a aquests, en situació d'alta, l'exempció arriba al 45% de l'aportació empresarial meritada al maig de 2020 i al 30% de l'aportació empresarial meritada al juny de 2020. En aquest cas, l'exoneració s'aplica a l'abonament de l'aportació empresarial que preveu l'article 273.2 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, així com del relatiu a les quotes per conceptes de recaptació conjunta.

3. Les exempcions en la cotització les aplica la Tresoreria General de la Seguretat Social a instància de l'empresa, amb la comunicació prèvia sobre la situació de força major total o parcial, així com de la identificació de les persones treballadores afectades i del període de la suspensió o reducció de jornada.

Perquè l'exoneració sigui aplicable, aquesta comunicació s'ha d'efectuar, per cada codi de compte de cotització, mitjançant una declaració responsable que s'ha de presentar, abans que se sol·liciti el càlcul de la liquidació de quotes corresponent, a través del Sistema de remissió electrònica de dades en l'àmbit de la Seguretat Social (Sistema RED), que regula l'Ordre ESS/484/2013, de 26 de març.

4. Als efectes del control d'aquestes exoneracions de quotes, és suficient la verificació que el Servei Públic d'Ocupació Estatal procedeixi al reconeixement de la prestació per desocupació corresponent pel període de què es tracti.

La Tresoreria General de la Seguretat Social pot establir els sistemes de comunicació necessaris amb el Servei Públic d'Ocupació Estatal per al contrast amb les seves bases de dades del contingut de les declaracions responsables i dels períodes de gaudi de les prestacions per desocupació.

5. Les exempcions en la cotització a què es refereix aquest article no tenen efectes per a les persones treballadores, i es manté la consideració del període en què s'apliquen com a cotitzat efectivament a tots els efectes, sense que sigui aplicable el que estableix l'article 20 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

6. Les exoneracions que regula aquest article són a càrrec dels pressupostos de la Seguretat Social en el cas de l'aportació empresarial per contingències comunes, de les mútues col·laboradores en el cas de l'aportació empresarial per contingències professionals, del Servei Públic d'Ocupació Estatal en el cas de l'aportació empresarial per a desocupació i per formació professional i del Fons de Garantia Salarial en el cas de les aportacions que financen les seves prestacions.

#### Article 5. *Límits relacionats amb el repartiment de dividends i la transparència fiscal.*

1. Les empreses i entitats que tinguin el seu domicili fiscal en països o territoris qualificats de paradisos fiscals de conformitat amb la normativa vigent no es poden acollir als expedients de regulació temporal d'ocupació que regula l'article 1 d'aquest Reial decret llei.

2. Les societats mercantils o altres persones jurídiques que s'acullin als expedients de regulació temporal d'ocupació que regula l'article 1 d'aquest Reial decret llei i que utilitzin els recursos públics destinats a aquests expedients no poden procedir al repartiment de dividends corresponents a l'exercici fiscal en què s'apliquen aquests expedients de regulació temporal d'ocupació, excepte si abonen prèviament l'import corresponent a l'exoneració aplicada a les quotes de la Seguretat Social.

No s'ha de tenir en compte l'exercici en què la societat no distribueixi dividends en aplicació del que estableix el paràgraf anterior, als efectes de l'exercici del dret de separació dels socis que preveu l'apartat 1 de l'article 348 bis del text refós de la Llei de societats de capital, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol.

Aquesta limitació a repartir dividends no és aplicable per a les entitats que, a data de 29 de febrer de 2020, tinguin menys de cinquanta persones treballadores, o assimilades a aquestes, en situació d'alta en la Seguretat Social.

Disposició addicional primera. *Extensió dels expedients de regulació temporal d'ocupació basats en la causa que preveu l'article 22 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, i de les mesures extraordinàries en matèria de protecció per desocupació i de cotització.*

1. Mitjançant un acord del Consell de Ministres es pot establir una pròrroga dels expedients de regulació d'ocupació a què es refereix l'article 1, en consideració a les restriccions de l'activitat vinculades amb raons sanitàries que subsisteixin arribat el 30 de juny de 2020.



2. Aquest acord, al seu torn, pot prorrogar les exempcions que regula l'article 4, o estendre-les als expedients de regulació temporal d'ocupació basats en causes objectives, així com prorrogar les mesures de protecció per desocupació que preveu l'article 25.1 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, pel període de temps i els percentatges que s'hi determinin.

Disposició addicional segona. *Comissió de Seguiment Tripartida Laboral.*

1. Es crea una Comissió de Seguiment Tripartida Laboral del Procés de Desconfinament, que està integrada per les persones designades a aquest efecte pel Ministeri de Treball i Economia Social, el Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions, la Confederació Espanyola d'Organitzacions Empresarials (CEOE), la Confederació Espanyola de la Petita i Mitjana Empresa (CEPYME) i les organitzacions sindicals més representatives, Comissions Obreres (CCOO) i la Unió General de Treballadors (UGT).

2. Aquesta Comissió es reuneix, amb un caràcter ordinari, el segon dimecres de cada mes, amb una convocatòria prèvia remesa pel Ministeri de Treball i Economia Social i amb un caràcter extraordinari, sempre que ho sol·licitin tres de les quatre organitzacions que la integren.

3. Aquesta Comissió de Seguiment Tripartida Laboral té com a funció principal el seguiment de les mesures que, en l'àmbit laboral, s'estan adoptant durant la fase d'excepcionalitat atenuada, l'intercanvi de les dades i informació sol·licitada per les organitzacions integrants i el Ministeri de Treball i Economia Social en aquest respecte, així com la proposta i el debat de les mesures que proposin aquest Ministeri o qualsevol de les organitzacions que la integren.

Aquesta Comissió, en tot cas, ha de ser consultada amb prou antelació i amb un caràcter previ a l'adopció de les mesures que recull la disposició addicional primera.

Disposició final primera. *Modificació del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19.*

Es modifica el Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19, en els termes següents:

U. L'apartat 1 de l'article 24 queda redactat de la manera següent:

«1. En els expedients de suspensió de contractes i reducció de jornada autoritzats sobre la base de força major temporal vinculada a la COVID-19 que defineix l'article 22, la Tresoreria General de la Seguretat Social ha d'exonerar l'empresa de l'abonament de l'aportació empresarial que preveu l'article 273.2 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, així com del relatiu a les quotes per conceptes de recaptació conjunta, durant els mesos de març i d'abril de 2020, quan, a 29 de febrer de 2020, tingui menys de 50 persones treballadores, o assimilades a persones treballadores per compte d'altri, en situació d'alta en la Seguretat Social. Si l'empresa té 50 persones treballadores, o assimilades a persones treballadores per compte d'altri, o més, en situació d'alta en la Seguretat Social, l'exoneració de l'obligació de cotitzar arriba al 75% de l'aportació empresarial.»

Dos. S'afegeix un nou apartat 5 a l'article 24, amb la redacció següent:

«5. Les exoneracions que regula aquest article són a càrrec dels pressupostos de la Seguretat Social en el cas de l'aportació empresarial per contingències comunes, de les mútues col·laboradores en el cas de l'aportació empresarial per contingències professionals, del Servei Públic d'Ocupació Estatal

en el cas de l'aportació empresarial per a desocupació i per formació professional i del Fons de Garantia Salarial en el cas de les aportacions que financen les seves prestacions.»

Tres. La disposició adicional sisena queda redactada de la manera següent:

«Disposició adicional sisena. *Salvaguarda de l'ocupació.*

1. Les mesures extraordinàries en l'àmbit laboral que preveu l'article 22 d'aquest Reial decret llei estan subjectes al compromís de l'empresa de mantenir l'ocupació durant el termini de sis mesos des de la data de represa de l'activitat, entenent per tal la reincorporació al treball efectiu de persones afectades per l'expedient, encara que aquesta sigui parcial o només afecti una part de la plantilla.

2. Aquest compromís s'entén incomplert si s'escau l'acomiadament o l'extinció dels contractes de qualsevol de les persones afectades pels expedients esmentats.

No es considera incomplert el compromís esmentat quan el contracte de treball s'extingeixi per un acomiadament disciplinari declarat procedent, una dimissió, una mort, una jubilació o una incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa de la persona treballadora, ni per la fi de la crida de les persones amb contracte fix discontinu, quan aquest no comporti un acomiadament sinó una interrupció d'aquest. En particular, en el cas de contractes temporals, el compromís de manteniment de l'ocupació no s'entén incomplert quan el contracte s'extingeixi per l'expiració del temps convingut o la realització de l'obra o del servei que en constitueix l'objecte o quan no es pugui dur a terme de manera immediata l'activitat objecte de contractació.

3. Aquest compromís del manteniment de l'ocupació es valora en consideració a les característiques específiques dels diferents sectors i la normativa laboral aplicable, tenint en compte, en particular, les especificitats de les empreses que presenten una alta variabilitat o estacionalitat de l'ocupació.

4. No és aplicable el compromís de manteniment de l'ocupació en les empreses en què concorri un risc de concurs de creditors en els termes de l'article 5.2 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, concursal.

5. Les empreses que incompleixin aquest compromís han de reintegrar la totalitat de l'import de les cotitzacions del pagament de les quals van ser exonerades, amb el recàrrec i els interessos de demora corresponents, segons el que estableixen les normes recaptatòries en matèria de Seguretat Social, amb les actuacions prèvies a aquest efecte de la Inspecció de Treball i Seguretat Social que acrediti l'incompliment i determini les quantitats a reintegrar.»

Disposició final segona. *Modificació del Reial decret llei 9/2020, de 27 de març, pel qual s'adopten mesures complementàries, en l'àmbit laboral, per pal·liar els efectes derivats de la COVID-19.*

La disposició final tercera del Reial decret llei 9/2020, de 27 de març, pel qual s'adopten mesures complementàries, en l'àmbit laboral, per pal·liar els efectes derivats de la COVID-19, queda modificada de la manera següent:

«Disposició final tercera. *Entrada en vigor i vigència.*

Aquest Reial decret llei entra en vigor el mateix dia de la seva publicació en el "Butlletí Oficial de l'Estat", i manté la seva vigència durant l'estat d'alarma decretat pel Reial decret 463/2020, de 14 de març, i les seves prorroques possibles.

Els articles 2 i 5 mantenen la seva vigència fins al 30 de juny de 2020.»

Disposició final tercera. *Entrada en vigor.*

Aquest Reial decret llei entra en vigor el mateix dia de la seva publicació al «Butlletí Oficial de l'Estat».

Madrid, 12 de maig de 2020.

FELIPE R.

El president del Govern,  
PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN